

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

Кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами
ім. академіка І.А. Зязюна

І.В. Костиря

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

з вивчення теми

**«ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНЬОГО
ІНЖЕНЕРА»**

для студентів інженерних спеціальностей денної та заочної форми
навчання з дисципліни «Основи педагогіки вищої школи»

Затверджено
Редакційно-видавничою
Радою університету
Протокол № 2
“22” червня 2017 р.

Харків 2017

Методичні рекомендації до організації навчально-виховної роботи студентів з вивчення теми „Формування лідерської позиції майбутнього інженера” для студентів інженерних спеціальностей денної та заочної форми навчання з дисципліни «Основи педагогіки вищої школи» / І.В. Костиря . – Х: НТУ “ХПІ”, 2017. – 35 с.

Укладач: І.В. Костиря

Кафедра педагогіки та психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна

ВСТУП

Мета даного видання полягає у створенні умов для здійснення виховного впливу на студентів в процесі вивчення теми «Лідерська позиція майбутнього інженера». Методичні рекомендації розкривають сутність реалізації в навчально виховному процесі вищого навчального закладу трьох педагогічних умов формування лідерської позиції майбутнього інженера, а саме:

- включення студентів у практичну, самостійну діяльність, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції;
- моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від студентів вибору оптимальних способів лідерського впливу у ситуаціях групової взаємодії
- виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до лідерської позиції в аудиторній роботі.

Структурно дана робота розділена на чотири розділи. У першому розділі розкриваються базові теоретичні положення, що обумовлюють формування лідерської позиції майбутнього інженера. Розкривається зміст поняття лідерська позиція та подається список рекомендованих джерел. У другому розділі розкриваються особливості організації самостійної роботи студентів. Даються рекомендації щодо активізації організаційних, комунікативних, когнітивних та рефлексивних умінь. У третьому розділі подано план впровадження методу моделювання професійно-орієнтованих завдань. Наведено приклади кейсів та ділових ситуацій для здійснення моделювання в навчально-виховному процесі. У четвертому розділі розкривається сутність організації процесу виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до формування лідерської позиції. Обґрунтовується вибір методів формування. Наводиться план реалізації виховної роботи.

Кожен розділ побудовано за такою схемою: стисла подача теоретичних положень, план реалізації педагогічної умови, рекомендації та вправи для виконання, список рекомендованої літератури для ознайомлення студентів з тематикою лідерства.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАКТИЧНОЇ САМОСТІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ, ЩО ЗУМОВЛЮЄ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ

Лідерська позиція майбутнього інженера – це особистісне утворення, що включає в себе усвідомлення майбутнім інженером готовності до виконання ролі лідера та здатності до організаційного впливу на виробничий колектив, вона ґрунтується на лідерському потенціалі особистості та формується в процесі засвоєння лідерської ролі в різних життєвих ситуаціях включаючи умови професійної інженерної сфери.

Лідерська позиція особистості не тотожна лідерському потенціалу або наявним лідерським здібностям, натомість вона формується на їх підґрунті саме в процесі успішної лідерської діяльності, що включає в себе здійснення організаційних та установчих дій при роботі з групою послідовників. При цьому особистість людини поступово звільняється від впливу зовнішнього середовища, що дозволяє людині свідомо змінювати як середовище, так і саму себе, набуваючи лідерські якості, перш за все: когнітивні, комунікативні, організаційні, морально-вольові та рефлексивні уміння.

Виходячи з поняття особистості, як вищої інтерактивної системи нерозривної цілісності, слід підкреслити, що лідерська позиція вимагає цілісного підходу при своєму розгляді. Вона не може зводитися до набору окремих якостей і ознак, і повинна розглядатися в аспекті особистості в цілому. Лідерська позиція проявляється через лідерську поведінку і діяльність. Вона обумовлюється системою цінностей, ідеалів, відображаючи характер потреб, мотивів і переконань особистості.

В структурі лідерської позиції доцільно виділяти чотири компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний та особистісний (рис.1).

Мотиваційно-ціннісний компонент відображає спрямованість майбутнього інженера на лідерство та успіх у професійній діяльності. Цей компонент проявляється через ціннісне відношення до своєї професії та саморозвитку в ній.

Когнітивний компонент лідерської позиції відображає знання майбутнього інженера про феномен лідерства, шляхи прояву лідерства, стилі лідерства, теорії лідерства, обмеження лідерства; його здатність до аналізу професійних та соціальних феноменів; розуміння значення лідерства для

досягнення особистісного та професійного успіху, що забезпечує готовність до демонстрації власної лідерської позиції.



Рисунок 1 – Структура лідерської позиції майбутнього інженера

Особистісний компонент відображає якості людини, які необхідні для розвитку лідерської позиції. В першу чергу мова йде про: амбіційність, працелюбність, діловитість, ініціативність, відповідальність, наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, нестандартне мислення, творчі риси, самостійність.

Діяльнісний компонент відображає здатність майбутнього інженера до застосування своїх знань та вмінь на практиці; а також готовність до трансформації практичного досвіду з різних сфер життя для досягнення цілей у професійній діяльності.

Сформована лідерська позиція майбутнього інженера є фундаментом для його розвитку та успішної професійної діяльності в динамічно мінливих умовах сучасності. Особливості професійної діяльності сучасного інженера висувають ряд нових вимог до його підготовки. Потреба безперервної освіти, швидкого оволодіння знаннями і вміння їх застосувати на практиці, необхідність підтримувати досвід створення інноваційних технологій і необхідність рухатися швидше від передових досліджень науки до впровадження їх на виробництві, мобільність прийняття рішень і підвищена відповідальність за них, постійна мотивація на успіх – все це

вимагає від інженера особистісних якостей, які формуються тільки в структурі його лідерської позиції.

Основними критеріями, що характеризують рівень сформованості лідерської позиції студентів є: мотиваційно-ціннісний, пізнавально-поведінковий, особистісно-рефлексивний критерії. Всі критерії тісно пов'язані між собою і взаємообумовлені.

Критерій мотиваційно-ціннісної сфери формування лідерської позиції у студентів містить наступні характеристики: свідоме ставлення студентів до становлення своєї лідерської позиції, усвідомлення та прояв майбутніми фахівцями групових інтересів у професійній сфері, усвідомлення і розуміння студентами професійної відповідальності інженера.

Пізнавально-поведінковий критерій формування лідерської позиції у студентів характеризує обсяг і якість знань студентів, володіння ними методами аналізу, синтезу, порівняння, їх інтелектуальні вміння, а також практичні вміння та навички, що представляють собою сукупність зовні спостережуваних вчинків і дій, що направлені на успішну професійну діяльність.

Особистісно-рефлексивний критерій сформованості лідерської позиції у майбутніх інженерів відрізняється певним рівнем розвитку індивідуально-психологічних рис людини, ділових якостей, що необхідні для здійснення успішної професійної діяльності інженера.

Доречно проводити діагностику рівня сформованості лідерської позиції студентів двічі: на початку курсу та наприкінці. Важливо, щоб студенти мали можливість ознайомитися з результатами діагностики рівня сформованості лідерської позиції, адже самі результати можуть виступати в ролі мотивуючого фактору саморозвитку лідерської позиції.

Для діагностики доцільно використовувати: 1) психологічні методики (опитувальник «Самооцінка лідерства Н. Фетіскіна, В. Козлова, Г. Мануйлова», методика «Самооцінка біполярної ефективності керівництва Н. Фетіскіна», методика діагностика лідерських здібностей Е. Жарикова, Е. Крушельницького, опитувальник самоактуалізації Е. Шострома (у переводі Л. Гозмана та адаптації А. Лазукіна і Н. Каліної), багатофакторний опитувальник лідерства Б. Басса, методика дослідження макіавеллізму особистості Р.Крісті, Ф. Гейс, методика оцінки комунікативних й організаторських здібностей особистості КОС-2 В.В. Синявського, Б.А. Федоришина, методика дослідження мотивації досягнення успіху Т. Елерса);

2) анкету з вивчення та аналізу сформованості лідерської позиції майбутніх інженерів (Т. Гура, І. Костиря).

Список рекомендованої літератури

2. Гура Т. В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету / Т. В. Гура // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2015. – Вип. 44. – С. 418-428.

3. Костиря І. В. Теоретичні основи формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах / І. В. Костиря, Т. В. Гура // Матеріали 11-ї міжнар. наук.-практ. конф. магістрантів та аспірантів, 18-21 квітня 2017 р. : у 3 ч. Ч. 3 / ред. Є. І. Сокол. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – С. 225.

4. Максименко С. Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості / С. Д. Максименко // Проблеми сучасної психології. – 2014. – Вип. 24. – С. 7-16.

5. 3. Ріпко І. В. Лідерська позиція майбутнього інженера: діяльнісний підхід / І. В. Ріпко // Тези доп. 24-ї Міжнар. наук.-практ. конф. "Інформаційні технології : наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я" (MicroCAD-2016), 18-20 травня 2016 р. / ред. Є. І. Сокол. – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – Ч. 4. – С. 100.

6. Ріпко І. В. Лідерська позиція інженера як особистісно-значущий феномен / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес. До 55 річниці першого польоту людини у космос : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 19-20 квітня 2016 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Є. І. Сокол [та ін.]. – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – С. 227-228.

7. Романовський О. Г. Проблеми формування особистості лідера: [монографія] / О. Г. Романовський, В. М. Бабаєв, О. С. Пономарьов – Харків : Майдан, 2000. – 193 с.

2. ВКЛЮЧЕННЯ СТУДЕНТІВ У ПРАКТИЧНУ, САМОСТІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ, ЩО ПЕРЕДБАЧАЄ ЗАСТОСУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ, КОМУНІКАТИВНИХ, КОГНІТИВНИХ, РЕФЛЕКСИВНИХ УМІНЬ ТА ЗУМОВЛЮЄ ПРОЯВ ЇХ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ

Загальні теоретичні положення

Самостійна діяльність в реальних умовах підвищує здатність до пошуку та оволодіння новою інформацією, забезпечує здатність до адаптивності, сприяє мобільній зміні форми діяльності та навіть сфери діяльності, допомагає формувати готовність до інновацій, підвищує загальну якість роботи. Але найголовніше те, що самостійна діяльність є ефективним механізмом формування лідерської позиції майбутнього інженера.

Практична, самостійна діяльність із колективом інших людей дозволяє майбутньому інженеру розвинути організаційні навички, відчуття на собі відповідальності за інших, та сформувати не просто позицію лідера, а позицію відповідального лідера. Ця робота також стимулює у студентів креативність при вирішенні нестандартних завдань та підсилює усвідомлення важливості лідерської позиції для вирішення групових проблем. Самостійна робота також створює унікальні умови для прояву ініціативи та дає можливість студенту проявити власний підхід до вирішення завдань, що найбільш органічно підходить його особистості, та сприятиме саморозкриттю.

Для становлення лідерської позиції майбутніх інженерів особливе значення буде мати самостійна робота, пов'язана з організаційною, або виховною роботою, спрямована на колектив молодшого віку. Робота з молодшими від себе людьми буде стимулювати у майбутнього інженера відповідальність і сприятиме усвідомленню і укоріненню лідерської позиції. У випадках, коли майбутньому інженеру необхідно керувати своїми однолітками, він може стикатися з супротивом і запереченням його авторитету, що в свою чергу може виступити в ролі негативного підкріплення, і викликати у студента небажання займати лідерську позицію у майбутньому. В ситуації ж, коли майбутній інженер працює з молодшим від себе колективом, він автоматично отримує статус «старшого», що робить легшим прийняття лідерської позиції та успішного її закріплення в процесі взаємодії з групою.

Особливе значення самостійної роботи в загальному процесі навчання відмічали ще класики педагогіки: Я. Коменський, Ж.-Ж. Руссо, В. Сухомлинський, К. Ушинський. На важливість самостійної роботи в процесі професійного розвитку майбутніх фахівців вказують і сучасні вчені: В. Буряк, О. Дубасенюк, П. Підкасистий. Дослідники вбачають в самостійній роботі найвищий прояв навчальної діяльності. Разом з тим, в науковому співтоваристві досі не вщухають дискусії не тільки щодо форм та видів самостійної роботи, а й щодо сутності самого поняття.

При вивченні дисциплін, що забезпечують психолого-педагогічну підготовку майбутніх інженерів, до 60% всього матеріалу відводиться на самостійне опрацювання студентами. В цій системі викладачі виконують відносно нову для себе функцію – функцію коучерів, наставників-тьютерів, що допомагають студентам засвоїти новий досвід, нові навички та корегують підготовку майбутніх інженерів-лідерів, забезпечуючи індивідуальний підхід в навчально-виховному процесі.

Коуч – це консультант та тренер, що допомагає людині досягати життєвих цілей у різних сферах діяльності від особистого життя до професійного розвитку. Одним з підвидів коучінгу є так званий академічний коучінг, що використовується викладачем з метою систематизації процесу навчання, підвищення рівня усвідомлення відповідальності студентів за власний розвиток, покращення результатів навчання загалом. Коучинговий підхід може застосовуватися на будь-якому етапі навчального процесу у виші: при виборі додаткових курсів, підготовці до складних іспитів, організації навчально-виховного процесу, в тому числі для формування лідерської позиції майбутніх інженерів. Найбільший ефект, на нашу думку, досягається при використанні коучингових технологій в процесі самостійної роботи.

Рекомендації щодо організації самостійної роботи студентів

В організації та реалізації самостійної роботи і студент, і викладач мають свої ролі та завдання, виконання яких, на нашу думку суттєво покращить результат роботи. Процес організації самостійної роботи має включати в себе такі стадії: 1) постановка завдання, 2) мотивування, 3) планування, 4) виконання, 5) формування звіту, 6) оцінка (табл. 1).

Ще раз підкреслимо, що на нашу думку, самостійна робота має відкривати перед студентами простір для творчості та саморозвитку, і саме

через це, вона не має занадто жорстко контролюватися та оцінюватися, що сприятиме формуванню його лідерської позиції.

Таблиця 1

Завдання викладача та студента в процесі організації самостійної роботи

Завдання викладача	Завдання студента
Стадія постановки завдання	
Визначення проблемної ситуації, що потребує розв'язання	Усвідомлення важливості вирішення проблеми на особистісному чи соціальному рівні
Стадія мотивування	
Мотивування студента на виконання роботи	Усвідомлення зв'язку між виконанням завдання та саморозвитком
Стадія планування	
Виділення у загальному вигляді ключових завдань	Складення детального плану досягнення цілі з урахуванням власних психологічних рис та навичок
Стадія виконання завдання	
Консультування за потребою студента	Виконання завдань Відстеження відповідності реалізованих та запланованих заходів Корекція плану за необхідністю Самотивація Пошук шляхів найбільш оптимального виконання завдання
Стадія формування звіту за результатами роботи	
Консультування за потребою студента	Рефлексія Усвідомлення сутності виконаної роботи Формулювання змісту основних досягнень Формулювання висновків Осмислення напрямків подальшої роботи над собою
Стадія оцінки	
Зворотній зв'язок за результатами роботи	Презентація результатів Переосмислення сутності виконаної роботи

На стадії *постановки завдання* викладач має візуалізувати перед студентами певну проблему, що має відношення до соціального та

особистісного розвитку студентів, з метою формування у них інтересу до її вирішення, стимулюючи розвиток навичок самостійної роботи, що забезпечать формування лідерської позиції. Успішність цього етапу, по більшій мірі, лежить саме на викладачеві та його здатності до яскравої постановки мети перед студентами. Безумовно, авторитет викладача та необхідність отримати в кінці семестру оцінку, змусить студентів врешті-решт виконувати і нецікаве завдання. Але таке виконання, без включення внутрішньої мотивації, без справжньої зацікавленості не буде сприяти повному розкриттю студента в процесі виконання самостійного завдання, що не сприятиме розвитку лідерської позиції майбутнього інженера. Тож, викладач має використовувати «живі» приклади, презентаційні матеріали, відео і т.п. для того, щоб стимулювати у студентів внутрішню потребу виконання завдання.

Стадія *мотивування* включає в себе засоби індивідуального впливу з боку викладача для заохочення студентів до виконання роботи. Ця стадія може реалізовуватися через індивідуальні консультації зі студентами, метою яких є допомога в усвідомленні зв'язку між метою самостійної роботи та цілями особистісного саморозвитку студентів, що сприяє розвитку відповідальності як основи лідерської позиції.

На стадії *планування* викладач має почати відходити на роль другого плану. Безумовно, в процесі виконання будь-якого складного завдання студент потребує настанов та допомоги з боку викладача. Але така допомога не має бути занадто конкретною, нав'язливою або такою, що занадто сильно обмежує студента у виборі засобів та шляхів виконання завдання. На цьому етапі, викладачу доцільно задавати стандарти для майбутнього оцінювання роботи, описувати можливі етапи її виконання. Все це має робитися для того, щоб студент не розгубився і не почував себе загубленим. Викладач вказує напрям роботи, а вже сам студент має продумувати план роботи, проявляючи ініціативу в цьому напрямі з урахуванням власних знань та вмінь, виказуючи свої лідерські якості. На цьому етапі, викладачу доцільно використовувати коучингові техніки постановки цілі та формування плану її досягнення.

На стадії *виконання завдання* студент залишається один на один з вирішенням завдання самостійної роботи. Він сам шукає засоби мотивування себе на виконання роботи, контролює дотримання плану, відстежує його виконання та корегує його при необхідності. Саме на цьому етапі відбувається найбільш інтенсивний розвиток самостійності студента та ріст здатності до зайняття лідерської позиції: він бере на себе

відповідальність для вирішення конкретної проблеми і йде до її вирішення без нав'язливого контролю з боку викладача. Але, маємо відзначити, що викладач не зникає зовсім, він має бути доступним для консультацій на випадок, якщо студент втратить впевненість у обраному шляху або буде сумніватися щодо якості виконаної роботи.

Одним з найбільш важливих етапів роботи є *складання звіту або презентації за результатами роботи*. На цьому етапі студент має можливість переоцінити свою роботу, переосмислити ті чи інші кроки на шляху досягнення мети, та продумати, що можна було б зробити інакше. Саме в процесі формування звіту студент сам має можливість дати першу оцінку своїй роботі.

На останньому етапі роботи студент *презентує результати* своєї роботи та має можливість отримати оцінку роботи від викладача. Підкреслимо, що на наш погляд, викладач має не «суворо оцінювати» роботу студента, а саме давати зворотній зв'язок за результатами роботи, об'єктивно підкреслюючи сильні сторони роботи та ті моменти, що, на думку викладача, потребують додаткової роботи, і можуть стати зонами подальшого розвитку студента. Студент в свою чергу має бути готовим до сприйняття коментарів викладача з метою складання подальшої програми саморозвитку та подолання недоліків в роботі, визначаючи та усвідомлюючи свої вади, що також є запорукою становлення лідерської позиції.

Список рекомендованої літератури

1. Гура Т. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей студентів-машинобудівників технічних університетів / Т. В. Гура, І. В. Ріпко // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – Вип. 44 (48) : матер. міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених : "Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика", 21 жовтня 2015 р. – С. 33-45.

2. Гура Т. В. Формування організаційних здібностей як необхідного аспекту лідерської позиції майбутніх інженерів / Т. В. Гура, І. В. Ріпко // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2016. – № 1. – С. 32-41.

3. Резнік С.М. Критерії оцінки рівня розвитку умінь та навичок студентів / Резнік С.М. Науковий вісник Миколаївського державного

університету: Збірник наукових праць. – Випуск 20: Педагогічні науки. – Том 2 / За заг. ред. В.Д.Будака, О.М.Пехоти. – Миколаїв: МДУ, 2008. – С. 160-166

4. Ріпко І.В. Педагогічна діагностика лідерських якостей як необхідний елемент професійної підготовки майбутніх інженерів в технічних університетах / І.В. Ріпко // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. зб. наук. праць – вип.43 (47) – Харків: НТУ «ХПІ», 2015. - С. 130-139.

5. Ріпко І.В. Формування лідерських та організаційних здібностей студентів як необхідний аспект професійної діяльності викладачів технічних університетів / І.В. Ріпко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Кадровый потенциал современных образовательных систем: состояние и перспективы» 17 - 18 февраля 2016 г. – Харьков: Народная украинская академия. – С. 250-254

6. Формування психологічної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності: моногр. / за ред. О.Г. Романовського та О.С. Пономарьова – Х.: Видавець Савчук О.О.; НТУ «ХПІ», 2011. – 326 с.

3. МОДЕЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНИХ ЗАВДАНЬ, ЩО ВИМАГАЮТЬ ВІД СТУДЕНТІВ ВИБОРУ ОПТИМАЛЬНИХ СПОСОБІВ ЛІДЕРСЬКОГО ВПЛИВУ У СИТУАЦІЯХ ГРУПОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Загальні теоретичні положення

Формування лідерської позиції майбутнього інженера можливе тільки тоді, коли в процесі навчання у ВТНЗ, студент буде поставлений в такі умови, які будуть наближеними до умов його майбутньої практичної діяльності, що можливо при використанні методів моделювання професійно-орієнтованих завдань.

Дослідники відзначають, що включення моделювання в процес навчання у вищому навчальному закладі, допомагає побудувати «міст» між теоретичними знаннями та вміннями і навичками, які будуть застосовуватися майбутніми фахівцями у професійній діяльності. Моделювання професійних ситуацій, що стимулюють у студента необхідність заняття лідерської позиції, буде сприяти вдосконаленню організаційних та комунікативних навичок, підвищувати рівень самостійності суджень та впевненість у власних силах. Крім того, моделювання суттєво підвищує рівень творчої активності студентів, підштовхуючи їх до пошуку більш нестандартних вирішень професійних ситуацій.

В перекладі з латині слово «modulus» («модель») буквально означає «зразок, норма, міра». На сьогодні дане поняття не має єдиного трактування. Аналіз психологічних та педагогічних досліджень дозволив нам виділити такі трактування поняття «модель»: це певний тип штучно створеної конструкції; це зразок для копіювання та наслідування; це уявлення про реальний об'єкт, що відображає його основні властивості та риси.

З точки зору педагогічних завдань можемо говорити про те, що модель – це штучно створена педагогом система, що відтворює елементи, параметри, властивості та компоненти реального об'єкту, і за рахунок цього відкриває нові можливості для вивчення цього об'єкту студентами.

Умовами ефективного моделювання професійно-орієнтованих ситуацій є:

1) моделювання професійно-орієнтованих ситуацій має виконуватися з використанням методів активного навчання (групових вправ, кейсів, сюжетно-рольових ігор);

2) професійно-орієнтована модель має містити елементи проблеми, вирішення якої потребує активізації лідерської позиції особистості;

3) моделювання має виконуватися таким чином, щоб студенти почували себе вільними для залучення суб'єктивного досвіду при вирішенні проблемних ситуацій;

4) викладач має створити умови для вільного прояву студентами своїх думок, почуттів і переживань, що будуть супроводжувати процес вирішення проблемної ситуації.

Рекомендації щодо організації моделювання професійно-орієнтованих завдань

При організації моделювання професійно-орієнтованих завдань варто використовувати два основні методи активного навчання, що дозволяють моделювати професійно-орієнтовані ситуації, які б сприяли становленню лідерської позиції майбутніх інженерів: метод рольового моделювання конкретних ситуацій, метод ділових бесід (рис. 2).



Рис. 2 План реалізації моделювання

При використанні методу рольового моделювання конкретних ситуацій, варто приділити увагу на чотирьом типам ситуацій: ситуації

налагодження соціального контакту, конфліктні ситуації, ситуації, що потребують організаційних навичок, ситуації морального вибору.

Перед моделюванням ситуацій соціального контакту студентам необхідно представити *лекцію-презентацію* про прийоми встановлення взаєморозуміння з незнайомою досі людиною.

За результатами лекції-презентації студентам необхідно розбитися на пари та змодельовати ситуації спілкування за визначеними ролями.

В рамках кожної з ситуацій учасники моделювання отримують інструкції про своїх героїв. Інструкції задають загальний напрямок побудови моделі соціальної взаємодії.

Ситуація 1 – «Співбесіда».

Роль 1 – співробітник відділу по роботі з персоналом, що проводить співбесіду. Роль 2 – кандидат на отримання посади молодшого інженера.

Інструкція для Ролі 1: Сьогодні Ви встигли провести співбесіди з 8 кандидатами на посаду молодшого інженера. На даний момент Ви майже визначилися з кандидатом, що найкраще підходить на цю посаду, але маєте вислухати всіх кандидатів. Кандидат, що сидить перед Вами має суттєвий недолік – повна відсутність практичного досвіду. Навіть практика в університеті у цього кандидата мала педагогічне, а не інженерне спрямування. Ваші завдання: 1) уточнити наявність практичних навичок кандидата; 2) завершити співбесіду за 10 хвилин.

Інструкція Ролі 2: Ви проходите співбесіду на заняття посади молодшого інженера. Ця посада ідеально підходить для Вас. Ваша освіта, коло знань та інтересів повністю відповідають вимогам посади. Єдиний Ваш недолік – відсутність практичного досвіду, що вимагається посадою. Ваші завдання: 1) встановити взаєморозуміння з співробітником відділу по роботі з персоналом; 2) переконати співробітника, що проводить співбесіду, в тому, що Ви кваліфікований працівник.

Ситуація 2 – «Впровадження нововведень».

Роль 1 – інженер з підготовки виробництва машинобудівного підприємства, що має впроваджувати електронний документообіг на підприємстві. Роль 2 – представник компанії, що розробляла програмне забезпечення для введення електронного документообігу на підприємстві.

Інструкція Ролі 1: Ваш начальник доручив Вам розібратися з новим програмним забезпеченням для того, щоб у майбутньому впроваджувати його в діяльність компанії. Це досить складне завдання і з точки зору практичної реалізації, і з точки зору психологічного навантаження. Співробітники підприємства звикли до паперової роботи і скоріше за все

Вам доведеться зіштовхнутися з спротивом нововведенню. Ваші завдання: 1) встановити контакт з представником фірми-розробника програмного забезпечення; 2) дізнатися про всі деталі функціонування програмного забезпечення.

Інструкція Ролі 2: На Вашому годиннику 16.30, Ваш робочий день закінчується о 17.00, а Вам ще необхідно встигнути повернутися в офіс Вашої фірми та завезти папери. Цілий день Ви працювали з клієнтами і дуже втомилися. Ваші завдання: 1) встановити контакт з інженером, що буде впроваджувати Ваше програмне забезпечення; 2) переконати співбесідника в тому, що всю інформацію про програму можна знайти в письмовій інструкції; 3) завершити розмову за 10 хвилин, уникаючи будь-яких детальних питань про особливості функціонування програмного забезпечення.

Перед моделюванням конфліктних ситуацій студентам необхідно прослухати міні-лекцію на тему: «Конфлікт на роботі».

Після лекції студентам пропонується прийняти участь у моделюванні конфліктних ситуацій. Кожен зі студентів отримує опис ситуації, що містить у собі конфлікт. Завдання студентів – змодельовати вирішення конфлікту та презентувати його своїм колегам по навчанню.

Ситуація 1. Повернувшись додому після роботи Ви виявляєте, що бухгалтер видала Вам на 200 гривень більше зарплатні за січень, ніж вказано в Вашому розрахунковому листі. Вона явно помилилася, рахуючи гроші, і якщо Ви їх не повернете, то цю суму віднімуть з її зарплатні. Як вирішити цю ситуацію?

Ситуація 2. Ваш підлеглий помилково отримав електронний лист з центрального офісу, що був адресований Вам. В листі йдеться про те, що в найближчі два місяці компанія буде змушена дещо скоротити фінансування Вашої фірми та скоротити штат співробітників. В першу чергу під скорочення потрапить саме та категорія працівників, до якої належить співробітник, що прочитав листа. Як вирішити цю ситуацію?

Ситуація 3. Ваш начальник дуже галаслива людина, що дуже часто використовує роздратований тон при спілкуванні з підлеглими. Яким чином, на Ваш погляд, необхідно реагувати на репліки боса?

Ситуація 4. Вам необхідно закінчити розробку плану робіт на наступний місяць саме сьогодні, бо завтра у Вас починається відпустка і Ви зранку вилітаєте в теплі краї. Проблема в тому, що начальник фінансового відділу затримує свій звіт, без якого Ви не можете завершити свою роботу. Він досить гордовита людина і вже заявив Вам, що не збирається поспішати

зі звітом ціною помилок. Тим часом до кінця робочого дня залишається чотири години, Ви все більше нервуете. Як вийти з цієї ситуації?

За результатами моделювання студенти презентують своє рішення та можливі виходи із ситуації, яку вони моделювали. Їх одногрупники дискутують про правильність рішення та пропонують свої варіанти рішення. Моделювання закінчується загальним обговоренням про можливі наслідки конфлікту для його учасників.

Моделювання ситуацій морального вибору також проводиться через рольове розігрування. Моделюванню має передувати лекція-дискусія «Цінності сучасного інженера».

Після завершення лекції-дискусії студентам пропонується в парах змоделювати розвиток ситуацій, що пов'язані з моральним вибором героїв.

Ситуація 1. Анатолій займається аналізом даних на великому ливарному підприємстві. Він працює понаднормово пізно ввечері для того, щоб закінчити свій звіт. Раптом він розуміє, що для закінчення звіту йому не вистачає даних, які є на комп'ютері його колеги Олександра. Анатолій бачив кілька днів тому, як Олександр вводив свій пароль і хоч в їхній організації заборонено входити в систему під чужим ім'ям, Анатолій вирішує порушити правило і заходить в комп'ютер Олександра.

Скачавши потрібну інформацію, Анатолій помічає на робочому столі Олександра відкриту папку з художніми відеофільмами, які не як не можуть стосуватися роботи. Використання комп'ютера у приватних цілях суворо заборонено правилами їхньої організації. Більше того, відділ в якому працюють Анатолій та Олександр має обмежений об'єм інтернет-трафіку на місяць. Використовуючи Інтернет на роботі для скачування художніх фільмів, Олександр буквально обкрадає і організацію, і своїх колег по відділу.

Змодельуйте бесіду між Анатолієм та Олександром. Подумайте над наступними питаннями.

Чи має Анатолій повідомити менеджменту фірми про побачений на комп'ютері Олександра художній фільм? Якщо він це зробить, то стане відомо про його власне порушення правил. Як правильно вчинити в такій ситуації?

Ситуація 2. У відділі планування машинобудівного заводу було проведено анонімне опитування про якість менеджменту. Усіх учасників завірили, що їхні відповіді будуть абсолютно анонімними, і що головне для заводу «почути голос кожного працівника». Та особливістю подібних

анкетувань в невеликих відділах є те, що людину, яка заповнила ту, чи іншу анкету завжди легко вирахувати. Саме так і сталося.

Коли менеджер з персоналу розглядав відповіді працівників, то зіштовхнувся з огидними образами в свою адресу, що звучали дуже несправедливо та були виражені у нецензурній формі. Такі слова, зазвичай, робітники бережуть для останнього дня на роботі, яку терпіти не можуть. Менеджер з персоналу відразу зрозумів, хто написав ці жахливі коментарі.

Змодельуйте бесіду між менеджером з персоналу та працівником, що написав образи у листі.

Перед початком моделювання ситуацій, спрямованих на розвиток організаційних вмінь студентам треба прочитати міні-лекцію «Організаційні функції інженера лідера».

Для моделювання студентам необхідно розбитися на дві команди та проаналізувати проблемну ситуацію, пов'язану з організацією роботи на підприємстві.

Ситуація. Ви є головою фірми, що спеціалізується на проектуванні технічних систем. Ви маєте дванадцять підлеглих, які давно працюють разом та добре розуміють один одного. За час спільної праці у в організації сформувалась корпоративна культура, спільні переконання та цінності. Ви звикли вважати команду підлеглих своєю сім'єю. Все це дає свої результати: робота фірми дуже стабільна. Вам вдається не тільки виконувати високоякісну роботу, але й розширювати мережу клієнтів. Ваші прибутки зростали останні півроку і зараз Ви готові підвищити зарплату всім своїм співробітникам на п'ятнадцять відсотків. Ви навіть вже встигли всім про це повідомити.

Але в сім'ї однієї з Ваших підлеглих сталося нещастя. У менеджера по роботі з клієнтами, Ганни, захворіла маленька донька. Ганна дуже переживала через те, що підводить колектив. Вона відразу зголосилася працювати вдома біля ліжка хворої дитини. Але в перші ж дні її відсутності стало зрозуміло, що такий підхід не працює. Вона пропускала частину дзвінків від клієнтів. Клієнти, що звикли працювати з нею відчували незручність через необхідність телефонувати на її домашній телефон. Крім того, через свої переживання вона забула вислати лист-підтвердження клієнту, який зробив велике замовлення та відправив платіж за нього на рахунок компанії. Як наслідок, ображений клієнт відкликав грошовий переказ та звернувся до конкурентів. Втрата такого важливого клієнта зробила неможливим підвищення заробітної платні всім співробітникам.

Більше того, співробітники фірми розділили між собою обов'язки Ганни. Це призвело до систематичного перенавантаження та низки помилок при оформленні замовлень, що врешті решт поставило під загрозу ще один контракт.

Вам треба терміново прийняти рішення. Найкращим варіантом було б прийняття на роботу нового працівника на посаду менеджера по роботі з клієнтами. Але Вам потрібен справжній професіонал, з розвиненими організаційними та комунікативними навичками, досвідом роботи, зв'язками. Така людина не погодиться на тимчасову роботу, а взяти тринадцятого співробітника Ви можете тільки ціною зарплатної надбавки для інших.

Коли Ви запитала у Ганни, як довго вона буде відсутня на роботі, то вона відповіла, що не може сказати напевно. При цьому іншим колегам вона повідомила, що буде відсутня щонайменше 4 місяці. Вас дуже сильно вразила нещирість Ганни. Ви маєте як найскоріше прийняти рішення.

Завдання для команди №1: Змодельуйте, якими будуть наслідки, якщо Ви вирішите звільнити Ганну і прийняти на роботу іншого менеджера по роботі з клієнтами. Яке рішення Ви вважаєте найбільш оптимальним?

Завдання для команди №2: Змодельуйте, якими будуть наслідки, якщо Ви вирішите залишити все як є, і просто будете чекати повернення Ганни. Яке рішення Ви вважаєте найбільш оптимальним?

Студентам дається на обговорення по 25 хвилин. Після чого вони презентують результати моделювання ситуації та пропонують рішення, яке вважають оптимальним. За результатами презентацій відбувається обговорення на тему: Як окремий працівник може вплинути на успішність виконання організаційних функцій лідера?

При *моделюванні* ділових бесід головним завданням є введення студентів в ситуації ділового спілкування в організації, коли функції які виконують співробітники означають більше, ніж людські відносини між ними.

Перед розігруванням ділових бесід студенти мають прослухати лекцію зі зворотним зв'язком на тему «Особливості ділової бесіди в організації».

Для моделювання студентам пропонується в парах розіграти декілька ділових бесід.

Ділова бесіда «Графік роботи». Роль 1 – менеджер з персоналу. Роль 2 – співробітник організації.

Інструкція Роль 1: Через американських партнерів Ваша компанія вимушена змінити графік і працювати не з 9.00 до 17.00, а з 14.00 до 22.00. Всі без винятку співробітники мають перейти на такий графік. Вам необхідно повідомити про це кожного співробітника особисто.

Роль 2. Ви працюєте в компанії 5 років, і дуже любите свою роботу. Одна з найкращих речей в компанії – це стабільний графік роботи. Ви є батьком дитини шкільного віку, що після школи та занять в спортивному гуртку повертається додому о 18.00. Для Вас дуже важливо проводити час з дитиною кожен вечір: допомагати їй з домашнім завданням, слідкувати за її харчуванням. Ваш(а) дружина або чоловік працює у вечірню зміну і Вам просто немає на кого залишити дитину ввечері. Стабільний графік роботи для Вас – найголовніше.

Ділова бесіда «Запізнення». Роль 1 – менеджер з персоналу. Роль 2 – співробітник організації.

Інструкція Ролі 1: Ви помітили, що один з ключових експертів відділу продажів кожного дня запізнюється на роботу на цілу годину. Після того як Ви зробили йому зауваження він приходив вчасно три рази, а потім знову почав запізнюватися. Ваше завдання пояснити підлеглому, що далі так продовжуватися не може. Моделюючи розмову, Ви маєте притримуватися правил ведення ділової бесіди.

Інструкція Ролі 2: Ви дуже любите свою роботу і працюєте більш натхненно і продуктивно, ніж більшість Ваших співробітників. Єдина Ваша проблема – Ви не можете вчасно прокинутися і прийти на роботу. Не дивлячись на зауваження менеджера з персоналу, Ви не можете опанувати себе і продовжуєте запізнюватися. Сьогодні Вас запросили на серйозну розмову, що скоріш за все буде присвячена Вашим запізненням. Ваше завдання – відстояти своє право на запізнення, не порушуючи при цьому правил ведення ділової бесіди.

Після моделювання ситуацій студенти приймають участь у груповій дискусії, присвяченій темі «Лідерська позиція в діловій бесіді». В рамках цієї теми студенти аналізують, як на особистість в діловій бесіді впливає посада, роль, рівень професійного розвитку, особистісні характеристики тощо. Учасники моделювання-розігрування діляться досвідом прийняття на себе лідерської позиції в діловій бесіді.

Список рекомендованої літератури

1. Богдан Ж. Б. Моделювання професійних і виробничих умов спілкування у студентів технічного профілю / Ж. Б. Богдан, Т. О.

Солодовник // Вісник Нац. ун-ту оборони України : зб. наук. пр. – Київ : НУОУ, 2015. – Вип. 1 (44). – С. 27-31. Зязюн І. А. Педагогічна дія вчителя в умовах інтегральної освітньої технології / І. А. Зязюн // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. - 2010. - № 3. – С. 11-22.

2. Власенко О. М. Моделювання педагогічних ситуацій як засіб формування моральних цінностей у майбутніх вчителів / О. М. Власенко // Вісн. Житомир. держ. пед. ун-ту ім. І. Франка. - 2003. - Вип. 13. - С. 90-92

3. Гура Т.В. Діяльнісний підхід в контексті вивчення проблеми формування лідерської позиції у майбутніх інженерів / Т.В. Гура, І.В. Ріпко // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – Вип. 45 (49), – Ч. 1. – С. 143-153.

4. Гура Т. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей студентів-машинобудівників технічних університетів / Т. В. Гура, І. В. Ріпко // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – Вип. 44 (48) : матер. міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених : "Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика", 21 жовтня 2015 р. – С. 33-45.

5. Гура Т. В. Формування організаційних здібностей як необхідного аспекту лідерської позиції майбутніх інженерів / Т. В. Гура, І. В. Ріпко // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2016. – № 1. – С. 32-41.

6. Костира І. В. Особливості професійної діяльності сучасного інженера / І. В. Костира // Наукова школа академіка І.А.Зязюна у працях його соратників та учнів : Матеріали науково-практичної конференції 16-17 травня 2017 р. / За заг. ред. Романовського О.Г., – Х.: НТУ «ХПІ», 2017. – С.127-130

7. Ріпко І.В. Формування лідерських та організаційних здібностей студентів як необхідний аспект професійної діяльності викладачів технічних університетів / І.В. Ріпко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Кадровый потенциал современных образовательных систем: состояние и перспективы» 17 - 18 февраля 2016 г. – Харьков: Народная украинская академия. – С. 250-254

8. Семиченко В.А. Системно-структурне моделювання складних об'єктів у психолого-педагогічних дослідженнях // Післядипломна освіта в Україні. – 2003. – № 3. – С. 26-30.

4. ВИХОВАННЯ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ ДО ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ В АУДИТОРНІЙ РОБОТІ

Загальні теоретичні положення

Лідерська позиція являє собою особистісне утворення, що ґрунтується в тому числі на ціннісному відношенні до лідерства, та лідерської позиції зокрема. Саме усвідомлення важливості лідерської позиції для досягнення професійного та особистісного успіху майбутнього інженера є однією з ключових умов її формування. За таких обставин стає очевидним, що тільки засоби виховання можуть забезпечити належний вплив на особистість майбутнього інженера.

Саме мотиваційно-ціннісний компонент є найбільш значущим для спонукання майбутнього інженера до розвитку лідерської позиції. Доки майбутній фахівець інженерного профілю не усвідомить навіщо йому рухатися у напрямку розвитку лідерської позиції, яку цінність для нього має лідерська позиція, його розвиток в цьому напрямку буде малоефективним. Мотиваційно-ціннісний компонент виступає в ролі інтеграційного елементу, що змушує всі інші компоненти лідерської позиції майбутнього інженера працювати на досягнення успіху.

Успішність виховання, що виражається у суттєвих ціннісних та особистісних змінах суб'єкта виховання багато в чому залежить від готовності вихователя визнати неповторність та унікальність особистості, на яку виховуючий вплив спрямовано. Відчуття поваги та віри в особистість майбутнього інженера з боку вихователя, сприятиме становленню більш ціннісного відношення майбутнього інженера як до себе, так і до предмету навчання.

При впровадженні виховання ціннісного відношення до лідерської позиції в аудиторній роботі найбільш важливими є такі напрямки:

- 1) усвідомлення майбутнім інженером значення лідерської позиції для гармонійної соціальної взаємодії в процесі реалізації професійних завдань;
- 2) розвиток ціннісного ставлення до групових інтересів у професійній сфері;
- 3) розуміння майбутнім інженером можливостей, що відкриває лідерська позиція в розвитку його кар'єри та професійної успішності;

4) виникнення у майбутнього інженера спрямованості на досягнення успіху, позитивного відношення та вмотивованості до формування лідерської позиції;

5) усвідомлення морального змісту та моральних колізій в діяльності інженера зі сформованою лідерською позицією.

Для реалізації третьої педагогічної умови з метою забезпечення виконання окреслених вище напрямків, необхідне застосування методів виховання, які підходять для запровадження в аудиторній роботі.

На нашу думку, в процесі виховання ціннісного ставлення до лідерської позиції в аудиторній роботі, важливо використовувати методи виховання всіх згаданих типів.

Лекція як метод виховання створює найбільш сприятливі умови для викладення певної точки зору або розкриття проблеми для великої кількості студентів одночасно. Для кращого усвідомлення студентами значення лідерської позиції в груповій взаємодії та розвитку ціннісного ставлення до групових інтересів, найбільш доцільно використовувати лекції, присвячені проблемам відносин між лідерами та послідовниками, зосереджені на дослідженні групової динаміки в різних незвичних ситуаціях.

Лекція є дієвим методом для донесення інформації для студентів, але вона створює недостатньо можливостей для зворотного зв'язку. Ще одним недоліком лекції є неможливість пояснити свою думку однаково зрозуміло для всіх студентів, адже всі студенти характеризуються наявністю дуже різного набору знань та світоглядних позицій, що суттєво утруднює донесення до свідомості студентів інформації без спотворень у лекційному форматі. Тому, вважаємо, що для більш цілеспрямованого донесення ідей, думок та цінностей до студентів доцільно використовувати виховну бесіду.

Бесіда являє собою особливий метод виховання, який дозволяє не тільки донести до студентів думку вихователя, а й почути їхні думки у відповідь, що створює необхідні умови для корекції змісту повідомлення, якщо воно було сприйнято студентом з логічними викривленнями. Під час бесіди педагог спирається на знання та думки студента і через них доводить до свідомості студентів нові ідеї, ідеали та цінності.

Для того, щоб переконатися, що всі студенти засвоїли знання правильно та усвідомили концепції та ідеї, які до них було донесено, доцільно використовувати метод *опитування* в усній або письмовій формі. Письмова форма опитування дозволяє швидко дізнатися про уявлення, що сформувалися у всіх опитуваних студентів одночасно. Метод усного

опитування дозволяє студентам почути і чужі думки, глибше усвідомити, які ідеї є помилковими.

Для розвитку ціннісного ставлення до групових інтересів та усвідомлення морального змісту та моральних колізій діяльності інженера вважаємо за необхідне використання методу диспуту. Диспут передбачає невимушений, вільний обмін поглядами, ідеями та думками, або колективне обговорення проблеми або питання. Диспут створює умови для обдумування студентами незвичних питань, що часто не мають однозначної відповіді.

З метою кращого усвідомлення значення лідерської позиції для власного та групового розвитку та досягнення успіху вважаємо необхідним використовувати *метод прикладу*. Цей метод виховання дає можливість конкретизувати теоретичне знання, уточнити сутність ідей, довести істинність певного твердження. Конкретні приклади з життя відомих лідерів, дозволять студентам глибше зрозуміти сутність та можливості лідерської позиції в суспільній та професійній діяльності.

Для підсилення свідомого ставлення до формування лідерської позиції доцільно використовувати *метод педагогічної вимоги*. Він спонукає майбутнього інженера до позитивної, послідовної, відповідальної діяльності, та спрямований на гальмування негативного або байдужого ставлення до навчання.

Особливе значення для закріплення форм поведінки, що відповідають лідерській позиції майбутнього інженера має метод *вправлення*. Він створює умови для закріплення позитивних форм діяльності та зміцнює ті звички та навички, що дозволяють студенту займати лідерську позицію в колективі.

Метод доручення дозволяє зробити вправлення більш систематичним та більш цілеспрямованим. Для реалізації цього методу педагог або студентський колектив доручають студенту певне завдання, яке має метою виконання певного набору дій та вчинків. Таке доручення має стимулювати у студента відповідальність та сприяти розвитку навичок, що розкривають сутність лідерської позиції.

Для позитивного закріплення набутих знань та умінь вважаємо за потрібне використовувати методи *схвалення* та *заохочення*.

Широке використання методів виховання при реалізації даної педагогічної умови дозволить суттєво вплинути на мотиваційно-ціннісну сферу майбутніх інженерів, адже вони дозволяють перевести знання та вміння з зовнішнього (діяльнісного) у внутрішній (мисленнєвий, ціннісний)

світ особистості, що, на нашу думку, сприятиме зародженню лідерської позиції особистості.

Організація процесу виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до формування лідерської позиції

Блок, спрямований на виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до формування лідерської позиції, має бути включеним в процес викладання дисципліни психолого-педагогічного циклу, йому має бути присвячено 16 аудиторних годин в кожній з груп (табл. 2).

Таблиця 2.2

Заходи виховання ціннісного ставлення інженерів до формування лідерської позиції в аудиторній роботі

Захід з реалізації педагогічної умови	Кількість аудиторних годин
<i>Лекція з елементами методу прикладу «Війна струмів»</i>	2 години
<i>Диспут «Що означає лідерська позиція в діяльності інженера?»</i> <i>Бесіда за результатами диспуту</i>	2 години
<i>Письмове опитування</i>	1 година
<i>Презентація щоденника за результатами виконання педагогічної вимоги</i>	1 година
<i>Командна та презентаційна робота за результатами доручення</i>	2 година
<i>Бесіда на тему «Кар'єрний шлях сучасного інженера»</i> <i>Доповіді студентів про успішних сучасних інженерів з використанням методу прикладу</i>	2 години
<i>Проведення практичного заняття на тему «Особистісні якості, що сприяють становленню лідерської позиції» за дорученням</i>	2 години
<i>Бесіда «Спрямованість мотивації»</i> <i>Презентація з використанням методу прикладу «Лідерська позиція у моєму житті»</i>	2 години
<i>Бесіда «Цінності в житті сучасного інженера»</i>	1 година
<i>Аналіз ситуацій з використанням методу прикладу</i> <i>Диспут</i>	1 година
Загальна кількість годин	16 годин

Для поглиблення усвідомлення майбутніми інженерами значення лідерської позиції для групової взаємодії використовувався комплекс виховних методів, серед яких: лекція, опитування, бесіда, педагогічна вимога.

Лекція з елементами *методу прикладу* «Війна струмів», що присвячена протистоянню двох видатних інженерів-винахідників Томаса Едісона та Ніколи Тесли. Кожен з винахідників зіграв величезну роль не тільки у світовій науці, а й в незворотній зміні побуту всіх жителів Землі. На прикладі цих двох фізиків розкривалися закономірності взаємодії між інженером-лідером та його послідовниками. При чому під послідовниками маються на увазі не тільки члени команди та співробітники видатних науковців, а й суспільство, на яке вони здійснювали вплив.

На лекції також наводиться інформація про особистісні характеристики винахідників, згадки сучасників про них та ін. Лекція має своєю метою показати два різні життєві шляхи інженера та продемонструвати неоднозначність категорії «успіх».

За результатами лекції майбутнім інженерам пропонується розбитися на трійки для *диспуту* за темою «Що означає лідерська позиція в діяльності інженера?». В рамках цієї теми розглядалися такі твердження:

- Що означає успіх в діяльності інженера (гроші, слава, визнання)?
- Чи повинен інженер бути лідером?
- Чи повинен інженер думати про своїх послідовників?
- Чи повинен інженер займатися підприємницькою діяльністю?
- Чи повинен інженер замислюватися про наслідки своїх дій для оточуючого світу?

В кожній з трійок один зі студентів визначається як ведучий. Ведучий має визначити два полярні твердження за обраною темою для проведення диспуту. Наприклад: «твердження 1: гроші – це єдине мірило успішності сучасного інженера», «твердження 2: історичне визнання досягнень – єдине мірило успішності сучасного інженера». Ці твердження записуються на листочках паперу та наосліп розподіляються між іншими двома учасниками міні-групи, які мають довести твердження, яке отримали.

Диспут відбувається в три етапи: аргументація, контр-аргументація, запитання-відповіді сторін. На підготовку аргументів та запитань протилежній стороні дається 10 хвилин. Студентам треба за короткий час підібрати аргументи та сформулювати їх так, щоб вони виглядали переконливо та вагомо. Загальний час продовження диспуту – 30 хвилин. За його результатами учасник, що не був стороною диспуту визначає переможця, якому вдалося довести свою точку зору.

Після закінчення диспутів в міні-групах відбувається загальне обговорення у вигляді *бесіди*. Представники міні-груп розповідають: 1) які твердження виявилися переможними; 2) які аргументи звучали найбільш вагомо; 3) які елементи невербальної комунікації допомагали учасникам довести свою точку зору, а які навпаки заважали; 4) що було найскладніше при підготовці аргументів; 5) що було найскладніше при визначенні переможців диспуту.

Після загального обговорення виводяться загально групові «універсальні поради» підготовки до диспуту.

В ході лекції, диспутів та бесіди майбутні інженери отримують велику кількість різноспрямованої інформації, що може залишитися у їх пам'яті лише як ряд цікавих фактів. Для того, щоб ця інформація вплинула на сприйняття значення лідера для групи послідовників, необхідно влаштувати письмове *опитування*, що ставить на меті систематизацію отриманих знань та навичок. Під час опитування майбутнім інженерам пропонується оцінити значущість лідерства та лідерської позиції в різних сферах суспільного життя: в політиці, економіці, освіті, бізнесі, в інженерній діяльності.

Важливою умовою формування лідерської позиції – є послідовна індивідуальна робота з її розвитку. Для того, щоб впровадити практику такої повсякденної індивідуальної роботи варто використовувати метод *педагогічної вимоги*. Викладач ставить перед майбутніми інженерами завдання – створити та заповнювати кожного тижня щоденник розвитку лідерської позиції. Кожного тижня майбутньому інженеру треба відповідати в щоденнику на такі питання:

- 1) Які події цього тижня мали для мене найбільше значення?
- 2) Як я поведив себе у визначних ситуаціях?
- 3) Чи займав я лідерську позицію, коли це було необхідно?
- 4) Як сприймали мене оточуючі?
- 5) Як би я мав себе поводити, якби міг повернути час назад?
- 6) Що я можу виправити в своїй поведінці?

Питання в щоденнику мають на меті змусити майбутнього інженера аналізувати свою поведінку та продумувати варіанти її трансформації для зайняття лідерської позиції в повсякденних ситуаціях.

Вимога вести щоденник поширюється на весь час проходження дисципліни психолого-педагогічного циклу. Наприкінці студент має поділитися з групою та викладачем тим, чому його навчив щоденник та проаналізувати як змінилося за цей час його відношення до лідерської позиції та її впливу на досягнення успіху в професійній діяльності інженера.

З метою розвитку ціннісного ставлення до групових інтересів необхідно використовувати метод доручень. Для реалізації цього методу студенти розділяються на групи по 3-4 особи в кожній групі.

Безпосередньо перед *дорученням* студентам необхідно прочитати міні-лекцію з презентаційними матеріалами, присвячену трьом класичним стилям лідерства: авторитарному, демократичному та ліберальному. При цьому, наголос робиться на те, що кожен зі стилів має свої сильні та слабкі сторони, а висококласний лідер має володіти умінням застосовувати всі стилі залежно від ситуації.

Після цього між групами на осліп розподіляються стилі, описані в міні-лекції. Групам даються такі доручення:

1. За допомогою групового диспуту визначте відомого лідера, що на думку групи, краще за інших демонструє стиль лідерства, який буде презентувати ваша група. Ця людина може бути з будь-якої сфери діяльності. Єдина умова: в мережі Інтернет мають існувати відеоматеріали про цю людину (документального, чи художнього спрямування).

2. В ході групового диспуту визначте, які особистісні якості сприяють становленню певного стилю лідерства.

3. За допомогою ресурсу Youtube відшукайте відеозаписи, що найбільш яскраво демонструють прояв схильності до певного стилю лідерства у особистості, що була обрана вашою групою. Передивіться декілька відео для того, щоб скласти найбільш повне враження про обраного героя.

4. Визначте такі особливості героя вашого дослідження як: поза; міміка; жести; тембр голосу; вербальні конструкції, що використовуються найчастіше; особливості взаємодії з оточуючими.

5. Проаналізуйте, які особливості вербальної та невербальної поведінки вашого героя сприяють реалізації, обраного ним стилю, а які, навпаки, створюють перешкоди? Що б Ви змінили у поведінці особистості для підвищення ефективності її лідерського стилю?

6. Створіть презентацію на основі виконаної роботи, використовуючи короткі відео-приклади.

7. За результатами роботи розробіть короткий відеофільм, що ілюстрував би певний стиль лідерства. Тематика та художній стиль фільму необмежені.

8. Презентуйте однокурсникам результати своєї роботи.

9. Вся робота має бути поділена на частини (змістовні або часові) і за кожно з частин роботи має відповідати хтось один з учасників групи.

При цьому всі учасники мають брати участь в реалізації всіх етапів роботи, але на кожному з етапів в групі має бути свій відповідальний-лідер.

За результатами такої роботи за дорученням проходить огляд фільмів, на якому групи майбутніх інженерів демонструють кращі свої напрацювання і відео з елементами творчості (створення фільмів, розігрування мініатюр, створення технічних макетів та ін.).

В ході виконання доручення та підготовки до огляду фільмів відбувається процес групової взаємодії з диспути, де долаються суперечності, що викликають конфлікти, відбувається адаптація членів колективу до нових умов взаємодії, розвивається мотивація групи на успіх, відпрацьовуються елементи розвитку пам'яті, мислення, інтелекту, особливу увагу приділено формуванню навичок емоційного інтелекту, ораторського мистецтва, засвоєнню навичок лідерської компетенції і корпоративної культури. Огляд фільмів проходить в атмосфері емоційного підйому, радості і позитивного настрою у всіх учасників. За результатами огляду учасники отримують заохочення у вигляді путівок на екскурсійні подорожі від професійної спілки студентів.

З метою поглиблення розуміння майбутніми інженерами важливості лідерської позиції для професійного та кар'єрного успіху реалізовується ряд заходів серед яких бесіда, метод прикладу, доручення та схвалення.

В ході виховної *бесіди* на тему «Кар'єрний шлях сучасного інженера» педагог порушує проблему не лінійності та складності побудови успішної професійної кар'єри інженера в українському суспільстві. Складність обумовлюється декількома факторами: 1) застарілість обладнання та технічне відставання багатьох промислових підприємств країни; 2) високі темпи розвитку сучасних технологій, що потребують від підприємств постійних великих матеріальних вкладень; 3) переважання серед промислових підприємств великих заводів та фабрик, які є досить неповороткими та складними об'єктами для осучаснення. Як результат, частіше за все праця інженера на вітчизняних підприємствах ціниться не високо. І талановитим інженерам приходится змінювати професійний профіль заради збереження матеріального благополуччя. Якщо ж у студентів є розуміння своєї професійної мети, націленість на неї та розвинута лідерська позиція, то вони зможуть з легкістю подолати труднощі на своєму життєвому та професійному шляху.

В ході бесіди викладач стимулює студентів до висловлювання своїх думок за напрямками: 1) Як я бачу свій кар'єрний шлях? 2) Чому я збираюся / не збираюся залишатися в професії? 3) Що особисто я можу зробити для досягнення кар'єрного успіху в професійній сфері? 4) Чи може лідерська позиція допомогти мені при

досягненні професійного та кар'єрного успіху? 5) Які особистісні якості притаманні інженеру з розвиненою лідерською позицією?

За результатами бесіди студенти отримували завдання підготувати доповіді про успішних сучасних інженерів і про значення лідерської позиції в їхньому житті.

За результатами доповідей для реалізації методу *схвалення* виконується вправа «Банк ідей з розвитку лідерської позиції». Педагог пояснює студентам, що отримані знання є їхнім справжнім скарбом, який може змінити їх ставлення до професійного кар'єрного шляху. Для того, щоб ці знання працювали на добробут та особистісний розвиток студентів, їх треба поєднати. Кожному зі студентів пропонується визначити певний прийом, метод розвитку лідерської позиції, про який він дізнався під час підготовки доповіді та поділитися ним з іншими. Студенти по черзі виходять до дошки та записували по одній ідеї до спільного «банку ідей». Педагог коментує кожну ідею, дякуючи автору та підкреслюючи його роль в розвиткові лідерської позиції всіх членів групи.

За результатами такого обговорення виділяється кількість особистісних якостей, що відповідає кількості учасників групи. Частіше за все серед якостей майбутні інженери називають: інтелект, комунікабельність, критичність мислення, спрямованість на успіх тощо. За результатами цієї вправи всі якості розподіляються між студентами і викладач формулює *доручення*: кожному зі студентів необхідно розробити та презентувати практичне заняття з розвитку визначеної раніше особистісної якості. Структура такого заняття має складатися з: міні-лекції, бесіди та практичної вправи з розвитку якості.

На першому етапі студенти мають розробити план та сценарій такого заняття та презентувати його іншим. За результатами презентацій проєктів практичних занять відбувається голосування за найбільш вдалий проєкт, який переможець втілює у життя на наступному занятті.

Внаслідок реалізації описаних вище виховних методів в аудиторній роботі студенти не тільки усвідомлюють важливість лідерської позиції для професійного та кар'єрного розвитку, а й отримують деякі практичні інструменти її розвитку.

Комплекс заходів, проведених під час реалізації даної педагогічної умови підштовхує студентів до рефлексії та обдумування значення лідерської позиції для продуктивної роботи в команді, досягнення особистого та професійного успіху, суспільного добробуту.

Список рекомендованої літератури

1. Ріпко І. В. Лідерський потенціал як вагома складова особистісно-значущих якостей студентської молоді / І. В. Ріпко, Т. В. Гура //

Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. : матер. Всеукраїнської наук.-практ. конф. «Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика», 22 жовтня 2014 р. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. – Харків : НТУ «ХПІ», 2014. – Вип. 40-41 (44-45). – С. 54-65.

2. Ріпко І. В. Духовність як основа відповідальності лідера / І. В. Ріпко, Т. В. Гура // Духовно-моральнісні основи та відповідальність особистості у долі людської цивілізації : зб. наук. пр. : за матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 5-6 листопада 2014 р., м. Харків : у 2 ч. Ч. 1 / ред. О. Г. Романовський, Ю. І. Панфілов. – Харків : НТУ «ХПІ», 2015. – С. 104-107.

3. Костирих І. В. Теоретичні основи формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах / І. В. Костирих, Т. В. Гура // Матеріали 11-ї міжнар. наук.-практ. конф. магістрантів та аспірантів, 18-21 квітня 2017 р. : у 3 ч. Ч. 3 / ред. Є. І. Сокол. – Харків : НТУ «ХПІ», 2017. – С. 225.

4. Ріпко І. В. Лідерська позиція майбутнього інженера: діяльнісний підхід / І. В. Ріпко // Тези доп. 24-ї Міжнар. наук.-практ. конф. "Інформаційні технології : наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я" (MicroCAD-2016), 18-20 травня 2016 р. / ред. Є. І. Сокол. – Харків : НТУ «ХПІ», 2016. – Ч. 4. – С. 100.

5. Ріпко І. В. Лідерська позиція інженера як особистісно-значущий феномен / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес. До 55 річниці першого польоту людини у космос : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 19-20 квітня 2016 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Є. І. Сокол [та ін.]. – Харків : НТУ «ХПІ», 2016. – С. 227-228.

6. Ріпко І. В. Роль духовності при формуванні відповідальності у лідерів ХХІ століття / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 7-8 квітня 2015 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ [та ін.]. – Харків : НТУ «ХПІ», 2015. – С. 4-5.

7. Ріпко І. В. Феномен лідерства: логіко-методологічний аналіз / І. В. Ріпко // Проблемы современного педагогического образования : сб. ст. Сер. : Педагогика и психология. – Ялта : РИО ГПА, 2015. – Вип. 47. – Ч. 3. – С. 170-179.

ЗМІСТ

Вступ.....	3
1. Загальні положення щодо організації практичної самостійної діяльності студентів, що зумовлює формування лідерської позиції.....	4
2. Включення студентів у практичну, самостійну діяльність, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції.....	8
3. Моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від студентів вибору оптимальних способів лідерського впливу у ситуаціях групової взаємодії.....	14
4. Виховання ціннісного ставлення майбутніх інженерів до лідерської позиції в аудиторній роботі.....	24

Навчальне видання

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

з вивчення теми

**«ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ МАЙБУТНЬОГО
ІНЖЕНЕРА»**

для студентів інженерних спеціальностей денної та
заочної форми навчання з дисципліни «Основи педагогіки»

Укладач: І.В. Костиря

План 2017 р., поз. 198

Підп. до друку 22.06.2017. Формат 60х84/16.
Гарнітура Таймс. Друк офсетний. Обсяг: 1,6 ум.-друк. арк;
1,87 обл.-вид. арк. Тираж 50 прим.

Виготовлювач: ФОП Панов А.М.
м. Харків, вул. Жон Мироносиць 10, оф. 6,
тел. +38(057)714-06-74, +38(050)976-32-87
copy@vlavke.com.ua